

продвинутость зарубежных экономистов в исследовании занятости, они не смогли полностью доказать совершенство собственных концепций. Каждое из направлений экономической мысли в отдельности не дает полного и адекватного ответа на вопрос о решении проблем занятости и безработицы. А историческая практика доказывает, что универсальная политика регулирования занятости пока не разработана. В большинстве случаев в них не учитывается специфический характер товара «рабочая сила». Ведь речь идет о людях, которыми невозможно манипулировать как неодушевленными предметами. Система взаимоотношений между предпринимателями и работниками помимо чисто экономических аспектов не может не охватывать социальных и моральных отношений, связанных с господствующими представлениями данной страны или эпохи.

УДК 316.46+331.107

Алеся Скоробогатая
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Т.В. Рязанцева, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Стили управления (лидерства) как социологическая проблема изучается с начала XX в. В настоящее время разработано несколько методологических подходов к исследованию стилей управления.

Подход с позиции личных качеств ориентирован на выявление свойств и личностных характеристик выдающихся людей, руководителей. Согласно теории лидерства большинство руководителей обладают следующими качествами: высокий уровень интеллекта и обширные знания, внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование, уверенность в себе.

С точки зрения поведенческого подхода эффективность руководства определяется не столько личными качествами, сколько манерой поведения руководителя, его отношениями с подчиненными.

Дальнейшие исследования стилей руководства продемонстрировали, что для сохранения эффективности необходимо проявление руководителем гибкости в зависимости от ситуации.

Суть ситуационного подхода заключается в том, что выделяют базовые, общие для многих конкретных случаев управления

факторы (ситуационные переменные), приоритеты которых определяются для каждого случая в зависимости от конкретных обстоятельств в данный момент.

В качестве ситуационных факторов могут выступать: потребности и личные качества подчиненных; характер выполняемой работы (задания); требования и воздействия внешней среды; информация, которую имеют руководитель и подчиненные; важность качества выполняемой работы; степень структуризации работы; степень мотивации подчиненных; возможности руководителя использовать вознаграждения за работу и другие факторы.

Одним из первых эффективность стилей руководства исследовал Курт Левин (1890–1947 гг.). Он изучал эффективность работы 10-летних мальчиков, распределенных по различным группам, во главе которых стояли взрослые руководители, придерживающиеся различных стилей руководства. К. Левин сформулировал и описал следующие стили управления: авторитарный стиль, означающий единоличную власть руководителя, который самолично принимает решения и отдает приказы по их исполнению подчиненным; демократический стиль предусматривает участие подчиненных в принятии решений; либеральный стиль подразумевает минимальное участие руководителя в управлении, группа имеет полную свободу принимать собственные решения.

Левин обнаружил, что авторитарные руководители добиваются выполнения большего объема работы, чем демократичные. Более поздние исследования не смогли до конца подтвердить выводы о том, что авторитарное руководство имеет более высокую продуктивность, но при этом показали, что при нем имеет место более низкая удовлетворенность, чем при демократическом руководстве.

Американский социальный психолог Дуглас Мак-Грегор (1906–1964 гг.) назвал предпосылки авторитарного руководства «теорией Х». Основные постулаты этой теории: люди изначально не любят работать и при любой возможности избегают работы; больше всего люди хотят защищенности; чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

Представления демократического руководителя Д. Мак-Грегора назвал «теорией У»: люди являются ответственными, творческими, самоорганизованными, мотивированными на высокопроизводи-

тельный труд. Дальнейшая дискуссия социологов, социальных психологов, специалистов по менеджменту дополнила эти теории.

Ренсис Лайкерт известный американский социальный психолог, последователь доктрины «человеческих отношений», (1903–1981 гг.) вывел 4 базовые системы стилей руководства:

- Система 1: эксплуататорско-авторитарная. Здесь руководитель – автократ, его стиль руководства ближе всего к стилю теории «Х».

- Система 2: благосклонно-авторитарная. Руководитель – благосклонный автократ, он разрешает подчиненным принимать участие в некоторых решениях. Мотивация создается вознаграждением, лишь иногда используется наказание.

- Ситуация 3: консультативно-демократическая. Руководитель оказывает значительное, но не полное доверие и выслушивает мнение подчиненных. Он использует двухстороннее общение, принимает некоторые их решения. Но самые важные вопросы рассматриваются «наверху».

- Система 4: демократическая. Эта система основана на участии всех в принятии решений. Руководитель полностью доверяет подчиненным. Взаимоотношения руководителя и подчиненного дружеское и доверительное. Общение двухстороннее, иногда не традиционно-иерархическое. Этот стиль адекватно описывает теория «У». По мнению Р. Лайкерта, наиболее действенная теория управления.

В заключении необходимо отметить, что руководитель должен научиться пользоваться разными стилями и применять их в зависимости от конкретных условий.

УДК 338.242

Тимур Тиняков
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Л.А. Лопатнюк, к.э.н., доцент
Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции
и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Республика Беларусь имеет мощный научно-технический потенциал, значительные достижения в различных отраслях науки и